

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE.

M. Adistya Dwi Kurniawan
Djamhur Hamid
Hamidah Nayati Utami
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
E-mail: adistyadk@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the compensation effect on job satisfaction and employee performance. This type of research is explanatory research with quantitative approach using a questionnaire as a research instrument . The study was conducted on employees PT.Prudential Life Assurance S.Parman Malang agency office of 60 people . The data analysis technique used is Descriptive Analysis and Path Analysis . As for testing the hypothesis using the F test and t test . Based on the results of this peneilitan can be seen that the compensation both financial and non-financial to have a significant impact on job satisfaction . Furthermore, employee satisfaction will have a positive impact on employee performance . This can be seen in the answers most of the employees of PT . Prudential Life Assurance Malang .

Keywords: *Compensation, Job Satisfication, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis Penelitian ini adalah Explanatory Research dengan pendekatan kuantitaif menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.Prudential Life Assurance kantor agency S.Parman Malang yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil peneilitan ini dapat diketahui bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada jawaban sebagian besar karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Hal tersebut dapat dilihat pada jaman modern seperti saat ini bahwa sebagian besar pekerjaan manusia dapat digantikan dengan mesin. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, terutama pada lingkungan usaha yang cepat berubah dan sangat kompetitif. Karena apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi serta

dalam pelaksanaan misi nya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan ataupun organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian untuk pemilik perusahaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan cara pemberian kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikan kepada perusahaan. Hariandja (2002:244) mengatakan bahwa kompensasi

merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan didalam organisasi yang berbentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan sebagainya. Menurut Simamora (2006:442) kompensasi ada dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Meskipun salah satu faktor penyebab kepuasan kerja, tetapi kepuasan ataupun ketidakpuasan yang disebabkan karena pemberian kompensasi dapat dilihat dari sifat karyawan terhadap suatu pekerjaan. kondisi ini dapat tercermin dalam segala sesuatu yang dihadapi karyawan dilingkungan kerjanya. Departemen manajemen sumber daya manusia selalu memantau kepuasan kerja karena hal itu mempengaruhi pada tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, serta keluhan-keluhan karyawan lainnya. Kepuasan karyawan didalam bekerja dan terhadap perusahaan harus diusahakan dan ditingkatkan oleh manajer karena kepuasan kerja akan menjadi umpan balik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan, seperti produktivitas kerja yang menurun, *turn over* yang meningkat, berkurangnya mempelajari pekerjaan barunya.

Lebih lanjut Hasibuan (2000:202) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Adanya pemberian kompensasi maka akan tercipta suatu kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan karyawan akan dapat diamati dari perilaku karyawan apakah mereka telah menerima kompensasi yang diberikan menurut standar yang berlaku di suatu daerah tersebut. Apabila tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah dalam bentuk standar upah minimum regional maka terjadi gejolak ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterima sehingga timbul tuntutan dalam bentuk demonstrasi buruh, aksi mogok kerja para buruh sebagai suatu bentuk ketidakpuasan kerja karyawan. Ada bentuk lain dari ketidakpuasan karyawan yakni kinerja mereka makin menurun sehingga menyebabkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu perhatian manajemen pada kepuasan karyawan

hendaknya selalu diperhatikan karena akan memberikan umpan balik yang positif pada motivasi serta kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sendiri. Oleh karena itu, manajemen diharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk selalu menjaga kinerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Dalam hal ini karyawan PT. Prudential Life Assurance pun demikian. PT. Prudential Life Assurance merupakan perusahaan penyedia jasa asuransi yang kegiatannya memberikan perlindungan dan mengalihkan resiko nasabah. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan mereka mempunyai kepuasan untuk bekerja mendapatkan hasil yang maksimal. Martoyo (2000:143) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi timbul justru karena adanya kinerja yang lebih tinggi. Karena dengan kinerja yang tinggi tersebut mengakibatkan balas jasa atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai, akan dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Dalam hal ini PT. Prudential Life Assurance dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat umum, apalagi dengan semakin ketatnya persaingan di bidang jasa seorang karyawan dituntut agar dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus berdasarkan prinsip keadilan agar dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi pihak perusahaan. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, dan perusahaan akan mampu mencapai tujuan dan rencana-rencana sesuai apa yang telah ditetapkan.

Penelitian ini untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang diberikan

oleh PT.Prudential Life Assurance kepada karyawan yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Prudential Life Assurance sistem pemberian kompensasi mereka berikan kompensasi berdasarkan hasil kerja yang mereka lakukan. Maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Prudential Life Assurance Malang)”**.

Perumusan Masalah

Dari uraian yang dijelaskan diatas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) PT.Prudential Life Assurance Malang?,
2. Bagaimana pengaruh kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Prudential Life Assurance Malang?
3. Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Prudential Life Assurance Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas ,maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk memberikan penjelasan dan analisis pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Prudential Life Assurance Malang,
2. Untuk memeberikan penjelasan dan memberikan analisis pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT.Prudential Life Assurance Malang,dan
3. Untuk memberikan penjelasan dan analisis pengaruh antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Prudential Life Assurance Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Penentuan tingkat kompensasi adalah salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit. Bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi merupakan salah satu aspek yang paling berarti berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Menurut Swasto (2011:79) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. menurut Handoko (2001:156), tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi seperti Memperoleh personalia yang *qualified*, Mempertahankan karyawan yang ada, Menjamin keadilan, Menghargai perilaku yang diinginkan, Mengendalikan biaya-biaya, Memenuhi peraturan legal

2. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Menurut Hariandja (2001:291-292), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, Promosi, dan Lingkungan kerja.

3. Kinerja

Pada umumnya kinerja diberi pengertian sebagai hasil kerja seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2009:67), berpendapat bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. yang menjadi tolak ukur dari Kinerja, yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *expalantory research*, menggunakan hipotesis yang telah dirumuskan selanjutnya diuji untuk mengetahui adanya hubungan maupun pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel

yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu Kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini akan mengambil sampel satu populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sehingga dengan demikian jenis penelitian ini adalah penelitian survei.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT.Prudential Life Assurance yang beralamatkan di Jalan S.Parman no.56 Blok B 7-8 Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi di PT. Prudential Life Assurance. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan kompensasi sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 61 karyawan PT. Prudential Life Assurance.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116), sampel ialah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Mengingat obyek yang diteliti dalam lokasi mempunyai beberapa kelompok dalam struktur organisasinya, dan untuk mendapatkan jumlah sampel yang seimbang dengan banyaknya obyek penelitian disetiap kelompok, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* itu merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel, jadi teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sesuai dengan jumlah populasinya adalah 61 orang. Dalam penelitian ini senior agency manager tidak dijadikan sampel. Jadi sampel yang akan diambil adalah 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja, ini dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Model Pertama (Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)).

Variabel	Beta	t hitung	Sig	Keterangan
X1, X2	0.697	7.409	0.000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2013

Besarnya kontribusi variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,477. Artinya bahwa 47,7% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi. Sedangkan sisanya 52,3% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Adapun pengujian pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) menyajikan perhitungan variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diperkirakan konstan. Hal ini dapat dilihat dengan besarnya koefisien path sebesar 0,697 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

1. Analisis Jalur Persamaan Regresi Model Kedua (X, Z terhadap Y).

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien path pada Tabel 15 didapatkan nilai probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Model Kedua (Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)).

Variabel	Beta	t hitung	Sig	Keterangan
X_1, X_2	0.510	4.052	0.000	Signifikan
Z	0.279	2.221	0.030	Signifikan
R = 0,732 Koefisien determinasi (R^2) = 0,520				

Sumber : Data primer diolah, 2013

Besarnya kontribusi variabel Kompensasi Finansial, variabel Kompensasi Non Finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,520. Artinya bahwa 52,0% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi finansial, Kompensasi Non finansial dan Kepuasan Kerja. Sisanya 48,0% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian pengaruh secara langsung masing-masing variabel bebas adalah Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi non Finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi non Finansial (X_2) berpengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) jika variabel lain diasumsikan konstan. Maka ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,510 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi non Finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar

0,279 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,030 ($0,030 < 0,05$) maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Secara Tak Langsung

Tabel 3. Hasil Model Analisis Jalur Keseluruhan (Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi non Finansial (X_2), Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)).

Variabel Independen	Variabel Antara	Variabel Dependen	Pengaruh Tidak Langsung
X_1, X_2	Z	Y	0,697 x 0,279 = 0,194811

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z). Besar pengaruh tidak langsung adalah sebesar $0,697 \times 0,279 = 0,194811$ atau dibulatkan menjadi 0,195. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,510 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,195.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Sesuai dengan analisis statistik inferensial menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang ini dapat dilihat dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan terdapat probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu dari hasil analisis deskriptif untuk setiap item variabel kompensasi finansial yaitu komisi yang adil, bonus yang sesuai dengan kesepakatan, tunjangan yang sesuai dengan jabatan, diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,86 dan item variabel kompensasi non finansial yaitu imbalan sosial dan imbalan karir yang

seimbang diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,80 yaitu memiliki kategori baik berarti kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Notoadmodjo (2003:153), “Besarnya kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun”.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), maka diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang dapat dilihat dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa terdapat probabilitas sebesar 0,000 dengan α 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi finansial yaitu komisi yang adil, bonus yang sesuai dengan kesepakatan, tunjangan yang sesuai dengan jabatan, diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,86 dan item variabel kompensasi non finansial ialah imbalan sosial dan imbalan karir yang seimbang diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,80 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Mangkunegara (2000:84), “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan kemampuan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja”.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*), dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seberapa besar kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance, Malang dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa terdapat probabilitas sebesar 0,030 dengan α 0,05 ($0,030 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Kemudian dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pembayaran kompensasi, kepuasan terhadap promosi serta kepuasan terhadap lingkungan kerja diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,86 yang memiliki kategori baik berarti kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan PT. Prudential Life Assurance baik. Setiap karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sesuai dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Kottler (2000:36) “kepuasan kerja merupakan indikator terbaik dari keuntungan perusahaan dimasa yang akan datang”.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja akan berdampak positif kepada kinerja karyawan. Dengan demikian sudah jelas bahwa dengan kompensasi yang tinggi baik finansial maupun non finansial, akan meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian peningkatan tersebut berdampak positif bagi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut secara langsung akan berdampak pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Agar dapat mengetahui hasil pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja harus dari kompensasi secara langsung yaitu sebesar 0,510. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,195.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dapat diketahui dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini merupakan salah satu bentuk kontribusi penelitian yang bisa dimanfaatkan oleh berbagai pihak, khususnya pihak PT. Prudential Life Assurance. saran dalam penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kompensasi, karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap proses kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini, karena dalam penelitian ini nilai Adjust R Square sebesar 0,520 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara signifikan mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52% sedangkan sisanya yaitu 48 % merupakan variabel-variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007:67) faktor lain yang mempengaruhi itu adalah kemampuan (*Ability*). Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel kemampuan (*Ability*).
3. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) secara keseluruhan sudah berada pada kategori

baik, akan tetapi ada satu item yang masih perlu diperbaiki yaitu kompensasi berdasarkan jumlah tingkat kehadiran X_1 (6). Perbaikan dapat dilakukan memperbaiki sistem pemberian kompensasi dengan cara menjadikan tingkat kehadiran karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima sehingga tingkat kehadiran pegawai dapat meningkat.

4. Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, akan tetapi ada tiga item yang masih perlu diperbaiki yaitu frekuensi pemberian pujian X_2 (2), kenyamanan tugas X_2 (3), tingkat peluang naik pangkat X_2 (7). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara menambah bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meyakinkan karyawan bahwa kinerja mereka meningkat, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat sehingga kenyamanan terhadap tugas meningkat, serta menambah besarnya peluang promosi.
5. Variabel Kepuasan Kerja (Y) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, akan tetapi ada dua item yang masih perlu diperbaiki yaitu pekerjaan sesuai keahlian Y (2) ,dukungan dari atasan Y (7). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara memberikan orientasi kepada karyawan untuk pekerjaan yang akan dijalani sehingga dapat meyakinkan karyawan bahwa pekerjaannya sesuai dengan keahlian, dan atasan menambah motivasi kepada karyawan sehingga karyawan nyaman dengan tugas yang diberikan.

Variabel Kinerja (Z) secara keseluruhan sudah berada pada kategori sangat baik, akan tetapi ada satu item yang masih perlu diperbaiki yaitu hasil kerja sesuai jumlah target Z (2). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara menambah alokasi dana untuk kompensasi karyawan yang hasil kerjanya memenuhi target sehingga hasil kerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta.

- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta : Rajawali Press.
- Fillipo, B. Edwin. *Manajemen Personalialia*. Alih bahasa M. Mas'ud, MA. Edisi keenam. Jilid. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Parahyangan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, R dan Jackson,J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat Patria.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Tua Efefendi, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior)* Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Tema Baru.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metdelogi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada